

# BAB I

## PENDAHULUAN

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Industrialisasi dan penggunaan teknologi maju merupakan hal penting yang tidak dapat dihindari dalam rangka berlakunya pasar bebas AFTA. Kondisi tersebut juga menuntut tersedianya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetitif dan produktifitas kerja yang tinggi. Hal ini, berarti bahwa peranan sumber daya manusia sangatlah penting dan tidak mungkin diabaikan bagi perusahaan. Tercapainya tujuan organisasi dan seberapa baik pencapaiannya ditentukan oleh sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.

Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam menggerakkan dan mengarahkan organisasi, maka perlu diciptakan hubungan timbal balik atau saling memberi dan menerima antara sumber daya manusia dengan perusahaan. Hubungan timbal balik ini dapat tercipta dengan efektif apabila perusahaan mampu memenuhi apa yang dibutuhkan oleh karyawan, sebaliknya karyawanpun harus mampu mengikatkan dirinya pada perusahaan dengan segala konsekuensi pekerjaan yang ada.

Dalam hubungan timbal-balik tersebut, apabila pihak perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka dapat mengakibatkan adanya kepuasan kerja pada karyawan. Hal ini tidak terlepas dari persepsi tentang dimensi kondisi pekerjaan oleh masing-masing karyawan.

Pada umumnya, para karyawan tidak banyak mengeluh dalam menanggapi setiap kondisi kerja, betapapun buruknya. Jika karyawan mengeluh, secara umum bukan disebabkan oleh kondisi fisik yang benar-benar buruk dalam perusahaan, akan tetapi disebabkan oleh perasaan mereka yang beranggapan bahwa kondisi tersebut tidak seharusnya sedemikian buruk, dan seharusnya bisa lebih baik atau kondisi yang buruk itu dihindari (Anorogo. P dan Widiyanti. N,1993: 39).

Taylor menyatakan bahwa kondisi di luar diri karyawan selama bekerja yang paling menentukan kepuasan kerja mereka (dalam Berry. L. M, 1998: 266-267). Kondisi di luar diri karyawan tersebut meliputi kondisi fisik dan non fisik pekerjaan. Kondisi fisik pekerjaan seperti: besar tidaknya suatu ruangan kerja, tingkat pencahayaan atau penerangan pada suatu ruangan kerja, fasilitas yang tersedia, misalnya: komputer, ac, telepon, dan lain-lain, sedangkan kondisi non fisik pekerjaan seperti : sistem perusahaan, kebijakan manajemen serta hubungan antara sesama karyawan atau dengan atasan, dan lain-lain. Kedua kondisi tersebut yang sangat menentukan kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap karyawan dapat bekerja dengan baik apabila mereka memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya. Kepuasan itu dipengaruhi oleh persepsi masing-masing karyawan tentang dimensi kondisi pekerjaan. Apabila perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan sesuai dengan yang dipersepsikan oleh karyawan, maka dapat mengakibatkan adanya ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya menimbulkan aksi unjuk rasa dan mogok kerja atau karyawan mengundurkan diri dari perusahaan.

Salah satu contoh kasus mogok kerja yaitu yang terjadi pada PT. Kadera A. R Indonesia pada tahun 2001 (e-psikologi, 2004, *Aksi Unjuk Rasa dan Dilema Perburuhan Kita*, para1). Dalam kasus PT. Kadera AR Indonesia, aksi mogok dikarenakan rendahnya gaji karyawan serta seringnya pimpinan perusahaan bertindak sewenang-wenang. Namun jika dilihat lebih lanjut, akar permasalahannya adalah adanya tuntutan kesejahteraan karyawan yang dirasa sudah sangat tidak mencukupi kebutuhan mereka. Hal tersebut dapat dimengerti apabila melihat kondisi perekonomian di Indonesia yang sangat parah. Meskipun pemerintah telah menetapkan UMR di setiap daerah, namun selalu dirasakan oleh karyawan masih kurang akibat kenaikan harga kebutuhan pokok yang selalu naik dibandingkan kenaikan upah (e-psikologi, 2004, *Aksi Unjuk Rasa dan Dilema Perburuhan Kita*, para.3).

Pada kondisi ideal dapat diartikan bahwa apabila persepsi tentang dimensi kondisi pekerjaan tinggi yang berarti kondisi pekerjaan tersebut baik, maka kepuasan kerja karyawan tinggi, sedangkan bila persepsi tentang dimensi kondisi pekerjaan rendah yang berarti kondisi pekerjaan tersebut buruk maka kepuasan kerjanya rendah. Namun pada kenyataannya, di berbagai perusahaan, khususnya di PT. Garam Persero, persepsi karyawan tentang dimensi kondisi pekerjaan yang tinggi belum tentu kepuasan kerjanya tinggi ataupun sebaliknya. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara pada karyawan PT. Garam Persero di bagian produksi bahwa kondisi pekerjaan yang ada dipersepsikan dalam kategori tinggi tetapi kepuasan kerja mereka tergolong rendah dan cenderung mempertahankan diri untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka tertarik untuk dilakukan penelitian untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara persepsi karyawan terhadap dimensi kondisi pekerjaan dengan kepuasan kerja.

## **1.2 Batasan Masalah**

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. tetapi dalam penelitian ini hanya akan diteliti mengenai persepsi karyawan tentang dimensi kondisi pekerjaan yang diperkirakan mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. Apabila karyawan memiliki persepsi yang baik tentang dimensi kondisi pekerjaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja, begitupun sebaliknya. bila persepsi karyawan yang buruk tentang dimensi kondisi pekerjaan akan menurunkan kepuasan kerja.

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara persepsi tentang dimensi kondisi pekerjaan dengan kepuasan kerja pada karyawan, maka dilakukan suatu penelitian yang bersifat korelasional yaitu suatu penelitian untuk mengetahui ada-tidaknya hubungan antara persepsi tentang dimensi kondisi pekerjaan dengan kepuasan kerja pada karyawan.

Agar wilayah penelitian menjadi jelas, maka yang dijadikan subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Garam Persero pada divisi produksi di Madura.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan batasan masalah di atas, maka dapat diajukan suatu rumusan masalah sebagai berikut : “Apakah ada hubungan antara persepsi tentang dimensi kondisi pekerjaan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Garam Persero di Madura ?”.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada-tidaknya hubungan antara persepsi tentang dimensi kondisi pekerjaan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Garam Persero di Madura.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki dua manfaat, yaitu:

#### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi bagi pengembangan teori di bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya teori mengenai kepuasan kerja.

#### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

##### **a. Perusahaan**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar analisis bagi perusahaan dalam pemenuhan kepuasan kerja karyawan ditinjau dari persepsi tentang dimensi kondisi pekerjaan.

b. Subjek penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan agar subjek penelitian memahami tentang bagaimana meningkatkan kepuasan kerjanya dengan mempersepsikan dimensi kondisi pekerjaan yang ada di perusahaan.

c. Peneliti lanjutan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi atau wacana bagi peneliti lanjutan yang berorientasi pada bidang minat Psikologi Industri dan Organisasi.